



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

Inserción laboral de los egresados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Especial atención a las técnicas informales de acceso al empleo.

Labour insertion of the graduate students on Human Resources. Special attention on informal employment access techniques.

Autor

Pilar Gimeno Serrano

Director

José Manuel Lasierra Esteban

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
2019

## Resumen.

El trabajo examina los distintos métodos de acceso al empleo para los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, haciendo hincapié en las técnicas informales de acceso al empleo. Estudia la percepción que tienen los futuros egresados del grado sobre la utilidad de los métodos de acceso al empleo y los pone en relación con su utilidad real. El trabajo también analiza la inversión que han realizado los estudiantes en capital social para facilitar su inclusión en el mercado laboral durante el periodo universitario. Demostrando la importancia de las técnicas informales de acceso al empleo y la necesidad de fomentar la inversión en redes sociales de los estudiantes de grado.

Palabras clave: búsqueda de empleo, egresados, capital social, redes sociales y mercado de trabajo.

## Abstract.

The paper examines the different methods of access to employment for graduates in Labor Relations and Human Resources emphasizing informal employment access techniques. It studies the perception that future graduates of the degree have on the usefulness of the methods of access to employment and puts them in relation to their real utility. The paper also analyze the investment that students have made in social capital to facilitate their inclusion in the labour market during the university period. Demonstrating the importance of informal employment access techniques and the need to encourage investment in social media for undergraduate students.

Keywords: job searching, graduate, Social Capital, Social Networks and labour market.

## Contenido

Introducción .....	3
Motivación.....	3
Objetivos del trabajo .....	3
Literatura .....	5
Base teórica .....	5
Datos y metodología.....	8
Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 .....	8
Encuesta a los universitarios. ....	9
Resultados .....	11
Propuesta .....	20
Conclusiones, extensiones, limitaciones. ....	22
Bibliografía.....	24
Anexos .....	26

## Introducción

### Motivación

La transición de la universidad al mercado de trabajo para los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es una incertidumbre. Durante cuatro cursos formándote y estudiando acerca del mercado laboral aprendes que te va a costar entre uno y dos años acceder a un empleo, que lo más probable es que el empleo que consigas sea mediante una contratación temporal y que el mercado laboral está saturado de personas con títulos universitarios, por lo que tienes altas probabilidades de estar sobre cualificado para el empleo que vayas a desarrollar.<sup>1</sup>

Decides estudiar un grado con la expectativa de que el título que obtengas te ayudará a incorporarte en un puesto de trabajo con mayor prestigio y con mayor salario. Sin embargo, es una expectativa incierta ya que el valor de los títulos está en declive y el mercado de trabajo de los titulados está cada vez más sobresaturado, por lo que la competencia por un puesto de trabajo para los titulados universitarios aumenta.

El estudiante de grado tiene la necesidad de luchar para que el proceso de precarización del mercado de trabajo no le afecte y de conocer cuál será el camino que deba seguir para alcanzar la utopía de pareja “trabajo-trabajador” perfecta. Por ello, es fundamental dar a conocer no sólo las diferentes salidas de trabajo que tiene el grado, sino también los diferentes métodos de acceso al empleo que pueden seguirse para alcanzar ese trabajo.

### Objetivos del trabajo

El presente trabajo tiene como objetivo abordar la influencia de los métodos de acceso al empleo para los egresados del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Analizando la importancia de las técnicas informales de acceso al empleo y la inversión, de tiempo y recursos, que los estudiantes universitarios del grado han realizado con el fin de elaborar una red de contactos que aumente su empleabilidad a través de este método.

El primer aspecto que hay que tener en cuenta para resolver esta cuestión es si los estudiantes conocen qué métodos de búsqueda de empleo son más efectivos y, por lo tanto si son conscientes de hacia dónde tienen que dirigir sus esfuerzos y dedicar más tiempo para facilitar su empleabilidad. Este análisis se realiza teniendo en consideración de que si los estudiantes no son conscientes de la importancia de las redes de contactos para el acceso al empleo, es de presuponer que no inviertan esfuerzos en favorecer su empleabilidad a través de este método.

En el caso de averiguar que los estudiantes universitarios consideran las redes de contactos como un método de acceso al empleo eficaz, el segundo aspecto que el presente trabajo quiere analizar es si los estudiantes están dedicando esfuerzos a la elaboración de una red de contactos que facilite su acceso al mercado de trabajo durante su periodo universitario y, de este modo, suplir las deficiencias del mercado de trabajo.

El último aspecto que pretende abordar el presente trabajo consiste en investigar si la elaboración de una red de contactos que facilite el acceso a un empleo y supla las carencias del mercado de trabajo se ha debido a iniciativa propia de cada estudiante o es fomentada desde dentro de la institución universitaria por parte del profesorado.

---

<sup>1</sup> Datos obtenidos del Observatorio de empleo del Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad de Zaragoza.

Este aspecto ha de completarse con una propuesta para el fomento de las técnicas informales de acceso al empleo desde dentro de la universidad en el caso de descubrir que no son fomentadas por esta institución.

Gracias a estos tres diferentes objetivos se pretende averiguar, en primer lugar, si la hipótesis de que los próximos egresados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos son conscientes de la importancia que tienen las redes de contactos para su incorporación laboral y que, por lo tanto, trabajan en aumentarla durante su periodo académico es cierta. En segundo lugar, que no se informa de la importancia que tienen los métodos informales de acceso al empleo ni se fomenta desde dentro de la Universidad que sus estudiantes aumenten sus redes de contactos.

## Literatura

### Base teórica

El ser humano es un ser social y necesita tener relaciones y contacto con otros individuos en todos los ámbitos de su vida; esta interacción define los distintos roles que el individuo interpretará y le permitirá obtener y emitir información en los grupos en los que se relaciona según Peyró (2015). La sociabilidad del individuo le permite la obtención de unos recursos intangibles que aportan beneficios, el denominado capital social.

No resulta sencillo alcanzar una definición categórica para el término “capital social” tal y como señala (Lasierra, 2014), ya que se ha estudiado desde múltiples disciplinas. Existen dos líneas que ofrecen una definición de capital social, la primera “hace referencia al capital social como el conjunto de normas o valores informales que comparten los miembros de un grupo y que permiten su cooperación”, y la segunda lo comprende como las “ventajas competitivas que un actor tiene para poner en práctica el capital humano que posee, en función de la posición social que ocupa dentro de un amplio conjunto de redes sociales” (Requena, 2004).

Haremos referencia a la segunda línea teórica para la definición de capital social en este trabajo, tomando las definiciones que, siguiendo esta corriente, se han elaborado del término capital social. Para (Bourdieu, 1985) el capital social es “la totalidad de los recursos potenciales o actuales asociados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos”, o sea los recursos de los que el individuo disfruta por la mera pertenencia al grupo gracias a las relaciones de intercambio que sostienen el mantenimiento del grupo.

Según (Portes, 1999) el capital social debe establecerse gracias a una serie de estrategias sobre inversión encaminadas a la formación de relaciones de grupo que sean útiles para que el individuo obtenga otro tipo de beneficios gracias al sentimiento de reciprocidad que se establece entre individuos, como señala (Millán & Gordon, 2004).

El capital social del ser humano queda dividido en dos grupos dependiendo del tipo de vínculo que se haya establecido entre los individuos, estos vínculos pueden ser fuertes o débiles. La intensidad de esta unión depende de la “combinación del tiempo, la intensidad emocional, intimidad (confianza mutua) y los servicios recíprocos que caracterizan dicho vínculo” Granovetter (2000).

Esta sociabilidad del individuo, tal y como se ha señalado, está presente en todos los ámbitos de su vida, lo cual incluye también el acceso a un puesto de trabajo. Existen dos métodos de búsqueda de empleo, las técnicas formales y las técnicas informales; las técnicas formales son las que se llevan a cabo mediante agencias de colocación, servicios públicos de empleo, bolsas de trabajo o anuncios, por lo tanto, todas las personas tienen acceso a ellos, mientras que las técnicas informales son las que se desarrollan a través del capital social del individuo, lo que genera asimetrías dada la imposibilidad de acceder a la información para parte de los individuos.

“Estos llamados métodos informales pueden implicar, de hecho, una estrategia de búsqueda de trabajo altamente estructurada y lógica, pero debido a su carácter aparentemente impredecible, a menudo se los critica por ser un despilfarro e ineficientes” (Reid, 1972), esta técnica es infravalorada según explicar Reid por su carácter impredecible, además de que han sido consideradas “como una panacea de las enfermedades que afectan a la sociedad” (Portes, 1999)

Faroldi (2007) señala que la importancia que tienen las redes sociales dentro del mercado de trabajo tiene relación con la reducción de costes que lleva el empleo de este método. Al utilizar el capital social en la búsqueda de empleo se reduce la inversión de tiempo, de transporte y de información que realiza el aspirante a un puesto de trabajo. Esta reducción del gasto que conlleva la búsqueda de empleo a través de las técnicas informales se reduce aún más mediante la utilización de los vínculos débiles del individuo, debido al aumento de la distancia que puede recorrer la información a través de este tipo de vínculos.

El principal método de acceso al empleo son las técnicas informales, aunque su importancia puede variar dependiendo del tipo de empresa, puesto de trabajo o sector al que sea aspire. Este método es utilizado principalmente por empresas de pequeño tamaño según Faroldi (2007) y, teniendo en cuenta el gran número de sociedades de pequeño y mediano tamaño que componen el núcleo empresarial español, es el método de acceso a un puesto de trabajo más útil.

No se tiene en consideración la influencia de las redes sociales en el mercado de trabajo, aunque “el uso de contactos sociales tiene un impacto global en los logros en el mercado laboral” (Armengol, 2006). Por lo tanto, no pueden analizarse los cambios en el mercado laboral si se ignora el aspecto de las redes de contactos y hay que tener en cuenta que las diferentes políticas laborales que desarrollen los gobiernos no llegan a realizar una intervención sobre el principal método de incorporación laboral, las redes sociales.

El gran aprovechamiento de las redes de contactos para el acceso a un puesto de trabajo se debe a la gran fiabilidad que ofrece. El aspirante conoce bien la empresa y el puesto de trabajo para el cual se presenta gracias a que una persona que tiene relación con ambos, empresa y aspirante, ha dado a conocer la existencia de una vacante y las condiciones de trabajo que se ofertan según Faroldi (2007).

Por otro lado, la empresa ve reducida la incertidumbre que existe sobre los aspirantes, puesto que la evidencia empírica ha demostrado que el rendimiento es superior en el caso de los aspirantes que se presentan gracias a la intermediación de un trabajador según Armengol (2006)

Además, recurrir a este tipo de búsqueda de candidatos ofrece a las empresas una reducción de tiempo y dinero, ya que los aspirantes han sido filtrados en primer lugar por los trabajadores que informan del puesto a cubrir, esto tiene la consecuencia de que la empresa no necesite gastar recursos adicionales para cubrir las vacantes.

Sin embargo, este método de búsqueda de candidatos tiene limitaciones y no es un sustituto perfecto de las técnicas formales de búsqueda de empleo, ya que al utilizar únicamente las redes de contactos, la empresa podría estar obviando a candidatos que concuerden mejor con las aptitudes y actitudes que realmente requiera el puesto según Armengol (2006). El modelo idílico de que la pareja perfecta de empleo y trabajador se van a encontrar es una utopía muy difícil de alcanzar.

Tal y como señala (Uribe, Augusto Viáfara, & Oviedo, 2007), existen asimetrías de información dentro del mercado laboral, por lo que el mercado de trabajo es imperfecto. No puede afirmarse que gracias a la meritocracia un individuo vaya a acceder a un puesto de trabajo que se adecúe a sus aptitudes y actitudes, en gran medida, porque el acceso al mercado laboral del individuo está fuertemente condicionado por el contexto social que le rodea y sus redes de contactos según Millán & Gordon (2004). Y los estudiantes universitarios son conscientes de la influencia de las redes de contacto para alcanzar un empleo. Tal y como señala Villar (2001) alrededor del 30% de los estudiantes universitarios intenta aumentar su red de contactos durante el periodo universitario.

Vivas (2009) afirma que el aumento de la cantidad de licenciados universitarios y la imposibilidad del mercado de trabajo para absorber a estos trabajadores cualificados conlleva al aumento de la competencia por el empleo, basándose en la idea de Gaio Alves (2005) sobre la incertidumbre que sufren los titulados universitarios y las dificultades que tienen actualmente para el acceso al empleo, pues anteriormente el título suponía el acceso seguro a un puesto de trabajo y ahora está siendo desvalorizado. Este análisis es consecuencia de no analizar el mercado de trabajo como un mercado de oferta y demanda (Lasierra, 2015).

Los estudiantes universitarios deciden hacer una inversión en educación, en capital humano, con la expectativa de aumentar en el futuro sus ganancias. Renuncian a un beneficio presente asumiendo los costes que supone la obtención de una titulación universitaria teniendo en consideración que inversión y percepción de beneficios se producirán en momentos diferentes y que no pueden conocer los rendimientos que obtendrán en un futuro de su inversión en educación. Incertidumbre que aumenta teniendo en cuenta que desde 1970 el mercado de trabajo de los titulados universitarios ha ido cambiando de la escasez a la excedencia haciendo que los salarios que perciben fluctúen dependiendo del número de titulados disponibles dentro del mercado de trabajo (McConnell, Brue, & Macpherson, 2007).



## Datos y metodología

Para el análisis del presente trabajo se han tomado como referencia dos fuentes de información. Por una parte se han utilizado los datos obtenidos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 realizada por el Instituto Nacional de Estadística, y por otra parte se ha realizado una encuesta a los próximos egresados universitarios del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza.

Para la recopilación, tratamiento y análisis de datos se han utilizado diferentes programas informáticos: el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

En primer lugar se estudió la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 y se consideraron las distintas variables que recoge la encuesta, finalmente decidió orientarse el trabajo sobre los diferentes métodos de acceso al empleo de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Tomando como referencia la encuesta anteriormente mencionada se elaboró una segunda encuesta, destinada a los próximos egresados del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza, para responder al objetivo principal del presente trabajo, averiguar si los próximos egresados son conscientes de la importancia de las redes sociales para el acceso al empleo, y para comprobar los dos objetivos secundarios del trabajo, descubrir si los estudiantes de cuarto curso han invertido recursos en aumentar su capital social para aumentar su empleabilidad y averiguar si desde la Universidad se ha fomentado que los estudiantes trabajen en sus redes de contactos para facilitar su acceso al mercado laboral como titulados.

Se han extraído y analizado dos variables, “Nº de personas contratadas” la cual hace referencia a los datos sobre los procesos de búsqueda de empleo de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que han encontrado un empleo obtenidos de la encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y “Valoración” la cual hace referencia a la valoración que hacen los estudiantes de cuarto grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos sobre la utilidad de los diferentes métodos de acceso al empleo clasificados dependiendo de la encuesta del INE

Se ha analizado la normalidad de las dos variables y la correlación entre ambas para averiguar si varían de la misma manera. El análisis de la normalidad se ha realizado mediante el test de normalidad de Shapiro-Wilk y el análisis de la correlación entre variables se ha realizado mediante el coeficiente de Pearson realizando finalmente un modelo lineal de regresión de las dos variables antes mencionadas.

### Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014

La encuesta fue realizada entre el mes de septiembre del año 2014 y febrero del año 2015, y los datos que obtuvieron se hicieron públicos en julio del año 2016. Su objetivo principal es ofrecer información sobre la inserción laboral de los titulados universitarios.

La muestra utilizada para esta encuesta está compuesta por 30.379 titulados, formada entre titulados de 1º y 2º ciclo y graduados universitarios del curso 2009-2010; los cuales están clasificados dependiendo del tipo de titulación obtenida, siendo el total de 132 posibles titulaciones, divididas en Ingenieros, Graduados, Licenciados, Diplomados y Maestros, y dependiendo, también, de las cinco ramas de estudios, Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias sociales y jurídicas, Ingeniería y arquitectura y Ciencias de la salud.

Las preguntas de la encuesta están separadas en cuatro grandes grupos, formado cada uno de ellos por varios apartados:

1. Educación y aprendizaje del titulado universitario

1. Formación completada.
2. Otra formación realizada.
3. Prácticas laborales realizadas durante su formación.
2. Proceso de incorporación al mercado laboral
  1. Trabajos realizados durante su formación.
  2. Empleo posterior a su titulación.
  3. Procesos de búsqueda de empleo posterior a su titulación.
  4. Primer empleo posterior a su formación.
  5. Características de su empleo principal actual.
  6. Historial laboral.
3. Distancia entre empresa y empleado
4. Movilidad
  1. Movilidad Nacional.
  2. Movilidad Internacional.

Para la realización del trabajo se han utilizado los datos obtenidos de grupo “Proceso de incorporación al mercado laboral”, más concretamente del sub apartado “Procesos de búsqueda de empleo posterior a su titulación” y se han puesto en relación con las variables de clasificación “área” y “titulación”, que se han comentado anteriormente.

Se han seleccionado datos obtenidos de las preguntas procedentes del sub apartado “Procesos de búsqueda de empleo posterior a su titulación” para conocer la realidad acerca de cómo han conseguido trabajo los titulados universitarios y poder ponerla en relación con una segunda encuesta realizada a los universitarios que tienen próxima su egresión.

La población de esta encuesta se ha dividido en tres subgrupos. Por una parte se ha trabajado con los datos de toda los 30.379 titulados que forman el conjunto de la población. Por otra parte se ha trabajado con los datos pertenecientes a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, a la cual pertenece la titulación en Relaciones Laborales, estando compuesta por los grados de “Administración y Dirección de Empresas”, “Ciencias de la Actividad Física y del Deporte”, “Trabajo Social”, “Relaciones Laborales” y “Turismo”, las licenciaturas de “Psicología”, “Derecho”, “Administración y Dirección de Empresas”, “Economía”, “Investigación y Técnicas de Mercado”, “Ciencias Políticas y de la Administración”, “Sociología”, “Publicidad y Relaciones Públicas”, “Comunicación Audiovisual”, “Periodismo”, “Documentación”, “Pedagogía”, “Psicopedagogía”, “Ciencias Actuariales y Financieras”, “Ciencias de la Actividad Física y del Deporte”, “Ciencias del Trabajo” y “Criminología”, las diplomaturas en “Biblioteconomía y Documentación”, “Trabajo Social”, “Ciencias Empresariales”, “Gestión y Administración Pública”, “Relaciones Laborales”, “Educación Social” y “Turismo” y los denominados Maestros-Especialistas en “Educación Infantil”, “Educación Primaria”, “Lengua Extranjera”, “Educación Física”, “Educación Musical”, “Educación Especial” y “Audición y Lenguaje”, además de “Otros grados”, siendo la población resultante 13458 encuestados. También se ha trabajado con los datos pertenecientes a las titulaciones de “Graduado en Relaciones Laborales” y “Diplomado en relaciones laborales”, siendo la población resultante de 440 titulados (47 graduados y 393 diplomados).

### Encuesta a los universitarios.

Se ha realizado una breve encuesta a los estudiantes universitarios de cuarto curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza, tomando como referencia la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014, para parte de la encuesta a los estudiantes universitarios.

Los motivos para seleccionar a este grupo de estudio son dos. En primer lugar se ha escogido a los estudiantes de último curso, de cuarto de carrera, porque son los más próximos a la egresión de la universidad y por lo tanto, los que tienen más cercana su incorporación al mercado laboral como titulados universitarios. En segundo lugar, se ha escogido a los estudiantes del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por su especial conocimiento sobre el mercado laboral y la incorporación al mismo, con

esto se pretende averiguar si los expertos en empleo son conscientes de las particularidades de su inserción en el mercado laboral y si se están preparando para ello.

La encuesta se envió a 67 alumnos y fue respondida por un total de 49 estudiantes, aunque la encuesta de un estudiante fue excluida debido a que existía un patrón en todas sus contestaciones, marcando siempre la primera respuesta posible. Por lo tanto, finalmente la población con la que se ha trabajado está compuesta por un total de 48 estudiantes.

La encuesta realizada a los estudiantes se puede separar en tres diferentes bloques:

- En primer lugar se ha realizado la pregunta “Valore usted cómo cree que encontrará trabajo un graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos”, esta cuestión ha de responderse para nueve métodos diferentes de acceso al empleo: “A través de anuncios en el periódico, internet...”, “A través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad”, “A través de empresas de trabajo temporal”, “Contactando con el empleador por iniciativa propia o con contactos personales”, “El empleador contacta contigo”, “Continuando con las prácticas que realizarás/estas realizando/has realizado durante la carrera”, “Preparando oposiciones”, “Montando tu propio negocio” y “De otra forma”. Y ha de valorarse teniendo en consideración una escala: “1: muy poco probable”, “2: poco probable”, “3: probable”, “4: bastante probable” y “5: muy probable”. El cuarto método “Contactando con el empleador por iniciativa propia o con contactos personales” es tomado como referencia de las técnicas informales de acceso al empleo, materia de análisis de este trabajo.  
La primera pregunta ha sido redactada siguiendo como modelo de referencia las cuestiones que se encuentran en la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 para, de este modo, facilitar la comparabilidad entre ambas y, por lo tanto, la comparabilidad con la realidad del mercado laboral.
- En segundo lugar se encuentra un apartado compuesto por dos preguntas: “¿Considera usted la asignatura “Prácticas Externas” como una forma de aumentar su red de contactos para facilitar su inserción laboral como graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos?” y “Durante el periodo académico, ¿ha invertido/tiene pensado invertir recursos (tiempo) en aumentar su red de contactos para facilitar su inserción laboral como graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos?”. Ambas preguntas tienen dos posibles respuestas excluyentes entre sí, “Sí” o “No”. La función principal de estas preguntas es conocer si los estudiantes han aprovechado el periodo universitario para ampliar su red de contactos, tanto dentro de lo que sería un ambiente más académico (con otros alumnos, profesores o ponentes invitados por la universidad) como dentro de lo que sería un ambiente más relacionado con la empresa (con la asignatura de prácticas externas del plan de estudios).
- En tercer y último lugar se ha realizado la pregunta “¿Algún profesor de la Universidad de Zaragoza ha fomentado que usted invierta recursos (tiempo) en aumentar su red de contactos para facilitar su inserción laboral como graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos?”, al igual que las preguntas anteriores tiene dos posibles respuestas excluyentes entre sí, “Sí” o “No”. La misión principal de esta pregunta es conocer si por parte de la Institución Universitaria se fomenta que los estudiantes realicen una inversión en mejorar y aumentar su red de contactos. Aún más teniendo en cuenta la particularidad del grado que se está analizando, ya que los profesores que lo imparten son expertos en el mercado de trabajo.

La encuesta realizada a los estudiantes universitarios es muy breve. El motivo para su concisión es que al tener que dedicar sólo unos pocos minutos, fuera contestada por el mayor número de estudiantes posibles.

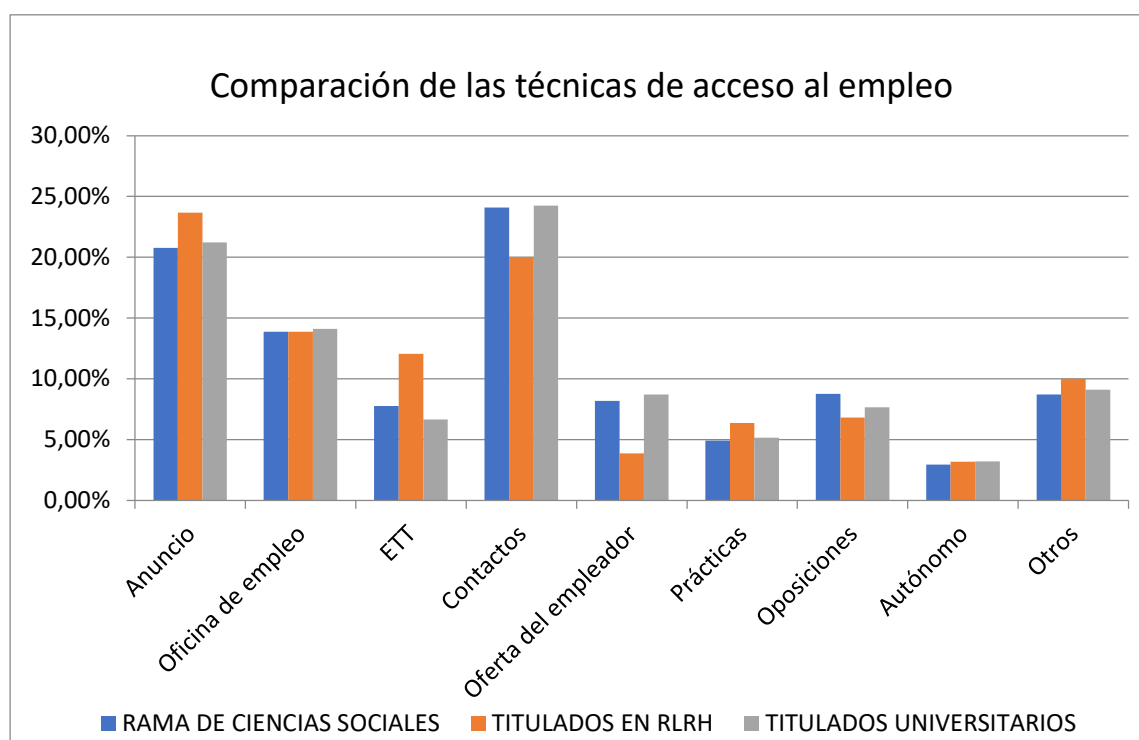
## Resultados

El trabajo pone en relación la utilidad que ofrecen los distintos métodos de acceso al empleo para los titulados universitarios, las distintas ramas y la titulación en Relaciones Laborales y Recursos Humanos para contextualizar la inclusión en el mercado laboral de los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es necesario.

Los resultados del estudio se presentan en tres bloques diferentes, para responder la hipótesis de que los próximos egresados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos son conscientes de la importancia que tienen las redes de contactos para su incorporación laboral y que, por lo tanto, trabajan en aumentarla durante su periodo académico. En primer lugar, se abordan los resultados sobre los conocimientos que tienen los estudiantes universitarios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos acerca de los métodos de búsqueda de empleo más efectivos. En segundo lugar, se indaga sobre la dedicación que han realizado los próximos egresados universitarios en elaborar una red de contactos para facilitar su futura inmersión en el mercado laboral. En tercer lugar, se resuelve la duda de si desde la universidad se fomenta que sus alumnos dediquen tiempo para aumentar su capital social.

- Relación de las distintas técnicas de acceso al empleo entre titulados universitarios, titulados de la rama de ciencias sociales y titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Se han puesto en relación los diferentes métodos de acceso al empleo para mostrar las particularidades, en el caso de existir, en la importancia de los distintos métodos de acceso al mercado laboral de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.



Gráfica 1. Relación de las distintas técnicas de acceso al empleo entre titulados de la rama de ciencias sociales, titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y titulados universitarios.

La Gráfica 1 muestra que no existen grandes diferencias entre los métodos de acceso al empleo de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos con la rama a la que pertenece dicha titulación y con el resto de titulaciones.

	Anuncio	Oficina de empleo	ETT	Contactos	Oferta del empleador	Prácticas	Oposiciones	Autónomo	Otros
RAMA DE CIENCIAS SOCIALES	20,77%	13,86%	7,77%	24,09%	8,19%	4,91%	8,76%	2,94%	8,71%
TITULADOS EN RLRH	23,68%	13,86%	12,05%	20,00%	3,86%	6,36%	6,82%	3,18%	10,00%
TITULADOS UNIVERSITARIOS	21,22%	14,10%	6,65%	24,24%	8,70%	5,16%	7,64%	3,19%	9,11%

Tabla 1. Relación de las distintas técnicas de acceso al empleo entre titulados de la rama de ciencias sociales, titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y titulados universitarios.

Las grandes diferencias que pueden apreciarse se encuentran en los apartados de “ETT” y “Oferta del empleador”, que hacen referencia a “A través de empresas de trabajo temporal” y “El empleador se puso en contacto conmigo” respectivamente. Respecto a la inclusión en el mercado laboral de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a través de una Empresa de Trabajo Temporal superaron en un 4,28% a los titulados de la rama de ciencias sociales y en un 5,40% a los titulados universitarios. Respecto a la inclusión en el mercado laboral de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos gracias a que fue el empleador quien contactó con los titulados fue inferior en un 4,84% respecto a los titulados de la rama de ciencias sociales y en un 4,33% a los titulados universitarios.

En cuanto al aspecto principal de este trabajo, las técnicas informales de acceso al empleo, en la Gráfica se aprecia que este método de acceso al empleo es menos útil para los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, concretamente un 4,24% menos respecto a los titulados de la rama de ciencias sociales y en un 4,09% a los titulados universitarios.

		Anuncio	Oficina de empleo	ETT	Contactos	Oferta del empleador	Prácticas	Oposiciones	Autónomo	Otros
RLRH	H	22,52%	11,92%	14,57%	18,54%	5,96%	<b>5,30%</b>	5,96%	5,96%	9,27%
	M	24,57%	14,88%	10,73%	20,76%	2,77%	6,92%	7,27%	1,73%	10,38%
SOCIALES	H	20,58%	11,91%	7,14%	25,31%	8,55%	4,89%	8,62%	4,65%	8,33%
	M	20,85%	14,75%	8,05%	23,54%	8,03%	4,92%	8,82%	2,16%	8,88%
TOTAL TITULADOS	H	21,74%	12,59%	5,99%	24,95%	9,35%	5,34%	6,82%	4,51%	8,72%
	M	20,88%	15,06%	7,07%	23,78%	8,28%	5,05%	8,16%	2,35%	9,36%

Tabla 2. Relación de las distintas técnicas de acceso al empleo entre titulados de la rama de ciencias sociales, titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y titulados universitarios por sexo.

Separando la Gráfica 1 por géneros se obtiene la Tabla 2. La Tabla nos permite apreciar que no existen grandes diferencias en la inserción al mercado laboral de los titulados dependiendo de su sexo. Las mujeres son más contratadas que los hombres “A través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad” y “De otra forma”.

Por el otro lado, destaca que hay más hombres que mujeres que encontraron su trabajo a través del autoempleo, “Montando mi propio negocio”, un 5,96% de hombres titulados en Relaciones Laborales y Recursos humanos frente al 1,73% de las mujeres con la misma titulación, un 4,65% en el caso de los hombres con alguna titulación en el área de ciencias sociales frente al 2,16% de las mujeres y un 4,51% en el total de los hombres titulados frente al 2,35% de las mujeres tituladas. Las técnicas informales de empleo, son más utilizadas por mujeres que por hombres, con la excepción de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que fueron más mujeres las que señalaron “Contacté con el empleados por iniciativa propia o utilicé contactos personales (familia, amigos)”, un 18,54% frente a un 20,76%.

		% del N de tabla		Anuncio		Oficina de empleo		ETT		Contactos		Oferta del empleador		Prácticas		Oposiciones		Autónomo		Otros	
				la suma de		la suma de		la suma de		la suma de		la suma de		la suma de		la suma de		la suma de		la suma de	
Artes y humanidades	H	3,7%	10,6%	2,8%	9,6%	2,9%	9,4%	3,0%	10,9%	3,5%	10,5%	3,4%	10,3%	1,4%	4,8%	4,5%	11,7%	4,8%	11,6%	3,8%	10,5%
	M	6,9%		6,8%		6,5%		7,8%		7,0%		6,9%		3,4%		7,2%		6,8%		6,7%	
Ciencias	H	3,5%	9,7%	3,1%	10,2%	3,3%	9,9%	3,5%	11,2%	3,6%	9,4%	3,5%	9,2%	3,7%	11,3%	2,1%	5,0%	3,4%	7,9%	4,1%	11,3%
	M	6,2%		7,1%		6,6%		7,7%		5,9%		5,7%		7,6%		2,9%		4,5%		7,2%	
Ciencias sociales y jurídicas	H	14,4%	44,3%	13,9%	44,7%	12,1%	44,9%	15,3%	53,3%	14,9%	45,4%	14,0%	43,0%	13,5%	43,4%	16,1%	52,4%	20,8%	42,1%	13,1%	43,6%
	M	29,9%		30,8%		32,8%		38,0%		30,5%		29,0%		29,9%		36,2%		21,3%		30,6%	
Ingeniería y arquitectura	H	15,8%	22,4%	18,2%	26,2%	13,7%	21,0%	11,9%	18,0%	15,3%	21,2%	17,6%	23,3%	19,2%	27,9%	5,9%	8,4%	22,1%	28,5%	13,2%	19,9%
	M	6,6%		8,0%		7,3%		6,1%		6,0%		5,7%		8,7%		2,5%		6,4%		6,6%	
Ciencias de la salud	H	2,9%	13,0%	1,9%	9,4%	2,8%	14,8%	1,3%	6,5%	2,8%	13,5%	3,3%	14,3%	2,5%	12,6%	6,2%	22,6%	3,9%	9,9%	3,1%	14,7%
	M	10,0%		7,5%		12,0%		5,3%		10,6%		11,0%		10,1%		16,4%		6,0%		11,6%	

Tabla 3. Relación de las técnicas de acceso al empleo de los titulados por área y sexo.

La Tabla 3 muestra que la mayor parte de los encuestados pertenecen a la rama de ciencias sociales y jurídicas, concretamente el 44,3% de los encuestados (13,9% de hombres y 30,8% de mujeres), un 22,4% a la rama de ingeniería y arquitectura (15,8% de hombres y 6,6% de mujeres), un 12,9% al área de ciencias de la salud (2,9% de hombres y 10% de mujeres), un 10,6% a la rama de artes y humanidades (3,7% de hombres y 6,9% de mujeres) y el área con menor representación es la rama de ciencias, con un 9,7% (3,5% de hombres y 6,2% de mujeres). La muestra femenina de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 es superior a la masculina (un 59,7% de mujeres frente a un 40,3% de hombres), siendo superior en todas las áreas excepto en ingeniería y arquitectura.

Los titulados en las ramas de ciencias, ciencias sociales y jurídicas e Ingeniería y arquitectura, especialmente las mujeres en el caso de las dos primeras ramas consiguen acceder a más empleos “a través de anuncios de periódico, internet...”. Sin embargo, para los titulados de las ramas de artes y humanidades y de ciencias de la salud este método de acceso al empleo resulta menos eficaz.

Los titulados en las áreas de ciencias, ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud, particularmente para la población femenina consiguen más empleo “a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad”. Para las áreas de artes y humanidades e ingeniería y arquitectura, este método resulta poco útil.

Los titulados en las áreas de artes y humanidades, ciencias y ciencias sociales y jurídicas alcanzaron más empleo “a través de empresas de trabajo temporal” que los titulados de las ramas de ingeniería y arquitectura y ciencias de la salud, siendo el método de acceder a un empleo menos útil para esta última rama.

El acceso al empleo contactando con el empleador por iniciativa propia o utilizando contactos personales (familia, amigos) resulta eficaz para los titulados en ciencias sociales y jurídicas, los titulados en ciencias de la salud y los hombres titulados en ciencias. Esta técnica resulta poco útil para los titulados en artes y humanidades, en ingeniería y arquitectura y para las mujeres tituladas en ciencias.

Los titulados en ciencias de la salud y los hombres titulados en ingeniería y arquitectura consiguieron más empleo gracias a que el empleador se puso en contacto con ellos que los titulados en las ramas de artes y humanidades, de ciencias sociales y jurídicas y de ciencias, especialmente las mujeres.

Los titulados en las ramas de ciencias, ingeniería y arquitectura y ciencias de la salud consiguen más empleos continuando con las prácticas en empresas o instituciones que se realizan durante la carrera universitaria, que los titulados en ciencias sociales y jurídicas, ciencias de la salud y artes y humanidades, siendo para los últimos el método de acceso al empleo menos útil de los analizado.

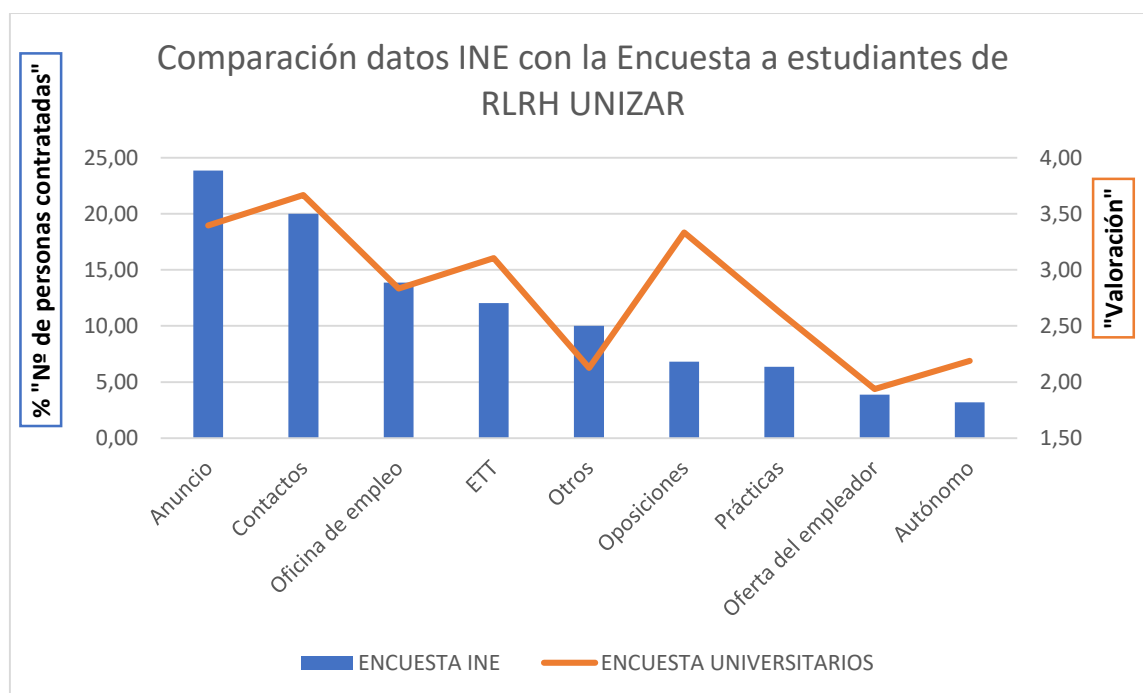
Los titulados en las áreas de ciencias sociales y jurídicas, de artes y humanidades y de ciencias de la salud consiguen más empleos preparando unas oposiciones que los titulados de ciencias e ingeniería y arquitectura. Para los titulados en artes y humanidades y ciencias de la salud, son los métodos más útiles para acceder a un empleo, mientras que para los titulados en ciencias e ingeniería y arquitectura son los menos útiles.

Los titulados en artes y humanidades e ingeniería y arquitectura tendieron más hacia el autoempleo que los titulados en ciencias, en ciencias sociales y jurídicas y en ciencias de la salud. Los titulados en ingeniería y arquitectura fueron los que más utilizaron este método, mientras que fue el método menos utilizado para los titulados de ciencias sociales y jurídicas.



Los titulados en ciencias y ciencias de la salud encontraron más empleo a través de otras formas que los titulados en artes y humanidades, en ciencias sociales y jurídicas y en ingeniería y arquitectura.

- Primera perspectiva acerca de si los estudiantes de último curso de Relaciones Laborales y Recursos Humanos son conscientes de los métodos más útiles para su cercana incorporación al mercado laboral como graduados.



Gráfica 2. Relación de cómo encuentran trabajo los graduados en RLRH según los datos obtenidos de la Encuesta de Inserción Laboral de los titulados universitarios 2014 y cómo esperan encontrar trabajo los próximos graduados en RLRH según la encuesta realizada.

En la Gráfica 2 se han puesto en relación los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística sobre inserción en el mercado laboral de los titulados universitarios, en color azul, con los datos obtenidos de la encuesta realizada a los estudiantes universitarios sobre sus expectativas de acceso al mercado de trabajo, en color naranja, para averiguar si los próximos egresados universitarios son conscientes de la realidad en cuanto a su incorporación laboral.

En la Gráfica 2 se observa que los estudiantes conocen cuáles son los métodos más y menos útiles para encontrar un empleo, aunque no llegan a distinguir el orden de importancia correcto de cada método.

La Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 realizada por el Instituto Nacional de Estadística demuestra que el método más eficaz para acceder al empleo en el caso de los titulados universitarios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es "A través de anuncios en el periódico, internet...", siendo el método mediante el cual el 23,86% de los encuestados encontraron empleo. Sin embargo, los próximos egresados del grado consideran que el método más eficaz para su futura inclusión al mercado laboral es "Contactando con el empleador por iniciativa propia o con contactos personales", siendo 3,67 sobre 5 la valoración que los estudiantes realizaron acerca de la utilidad del método.

El segundo método más eficaz para el acceso al empleo de los titulados del grado que se analiza en este trabajo es "Contactando con el empleador por iniciativa propia o con contactos personales", el

20% de los encuestados encontraron empleo a través de este método. Sin embargo, según la percepción que tienen los estudiantes de grado acerca de los métodos de acceso al empleo para su futura inserción, el segundo método que estiman más eficaz es “A través de anuncios en el periódico, internet...”, valorando su utilidad con un 3,4 sobre 5.

La Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 demuestra que el método menos eficaz para la inclusión en el mercado laboral como titulado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es “Montando tu propio negocio”, únicamente el 3,18% de los encuestados consiguieron un empleo con este método. Sin embargo, los próximos egresados del grado consideran que el método menos eficaz para su futura inclusión al mercado laboral es “El empleador contacta contigo”, valorando la utilidad del método con un 1,94 sobre 5. El segundo método menos eficaz para el acceso al empleo de los titulados del grado según la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 es “El empleador contacta contigo”, el 3,86% de los encuestados encontraron empleo mediante esta técnica. En el caso de los próximos egresados del grado, consideran que el segundo método menos eficaz para su futura inclusión al mercado laboral es “De otra forma”, valorándolo con un 2,13 sobre 5.

Debe realizarse una especial mención acerca del apartado oposiciones como técnica para encontrar un trabajo. Según los estudiantes sería el tercer método de búsqueda de empleo más efectivo, sin embargo, realmente estaría localizado en la posición sexta, con sólo un 6,82% de éxito entre los empleos encontrados por titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, afectando este desconocimiento a los datos de correlación de las variables.

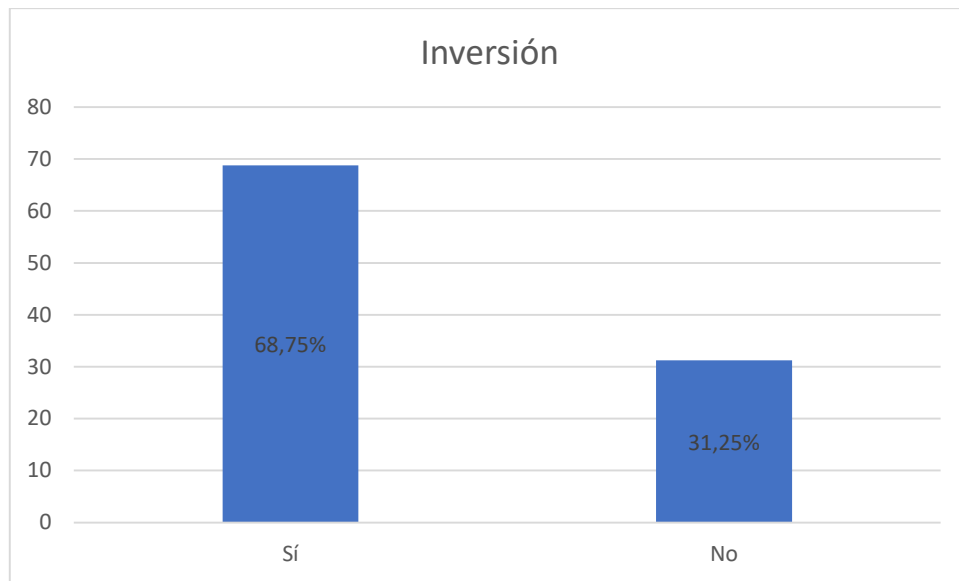
Por lo tanto, puede afirmarse que los estudiantes en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tienen un conocimiento general sobre el futuro de su inserción laboral y los métodos para lograr el acceso. Sin embargo, no llegan a conocer la realidad absoluta sobre que método deberían dirigir sus esfuerzos para optimizar la búsqueda de empleo una vez sean titulados.

En cuanto al aspecto en el que hace especial hincapié el presente trabajo, las redes de contactos, la Gráfica 2 permite afirmar que los estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos dan mucha importancia a este método; siendo, según ellos, la técnica más útil para encontrar un empleo, puntuándola con un 3,67 sobre 5 en utilidad para encontrar un trabajo. Aunque realmente esta técnica sea la segunda más útil para acceder al empleo según la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014.

- Segundo aspecto a tener en cuenta para analizar la incorporación laboral de los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: el establecimiento de una red de contactos que facilite la inclusión en el mercado laboral como titulado, la dedicación realizada por los estudiantes y su percepción de las prácticas externas como método para ampliar su red de contactos.

El apartado anterior muestra que los estudiantes de último curso de Relaciones Laborales y Recursos Humanos dan gran importancia a la opción “Contactando con el empleador por iniciativa propia o con contactos personales” como método de acceso al empleo. En consecuencia se procede a investigar si los estudiantes dedican esfuerzos a ampliar y cuidar su red de contactos.

La Gráfica 3 indica el porcentaje de estudiantes que han dedicado tiempo a ampliar su capital social durante el periodo universitario para, así, aumentar su empleabilidad una vez sean graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

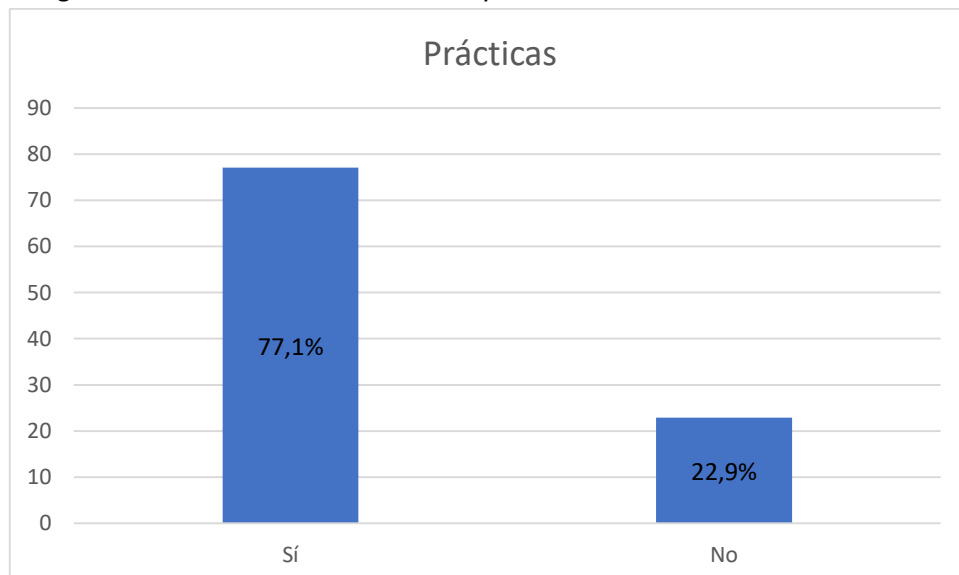


Gráfica 3. Porcentaje de estudiantes de último grado de RLRH que han invertido o no tiempo a su red de contactos.

La Gráfica 3 demuestra que más de dos terceras partes de los encuestados, el 68,75%, han invertido recursos (tiempo) en aumentar su red de contactos para facilitar su inserción laboral como graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, mientras que únicamente el 31,25% de los encuestados no han dedicado su periodo académico a ampliar su capital social.

Estos datos permiten afirmar que los estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos no son únicamente conscientes de la importancia de las redes sociales para el acceso al mercado de trabajo, sino que también emplean tiempo en ellas.

La Gráfica 3 indica el porcentaje de estudiantes que consideran la asignatura “28529 Prácticas externas” como una manera de aumentar su red de contactos para, así, aumentar su empleabilidad una vez sean graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.



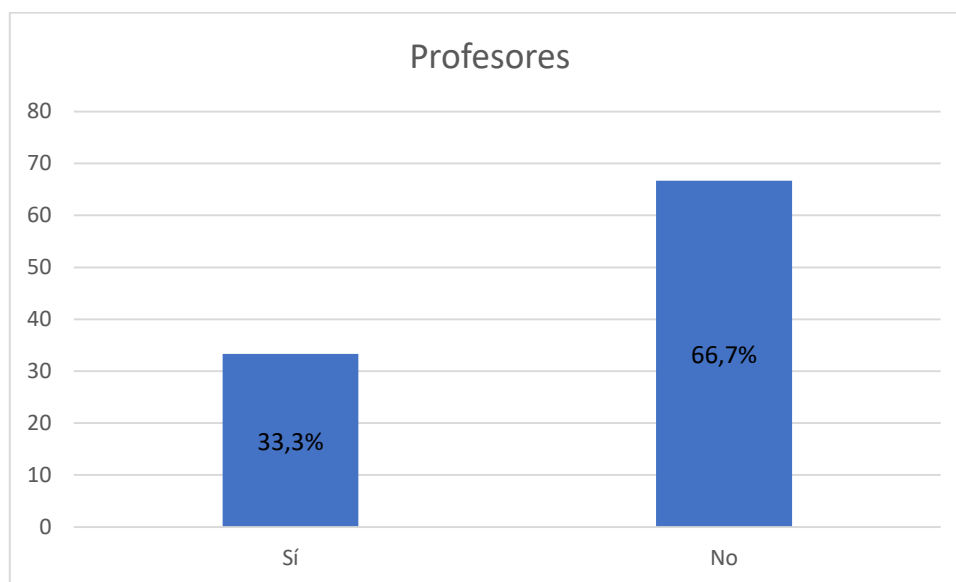
Gráfica 4. Porcentaje de estudiantes de último grado de RLRH que consideran las prácticas externas realizadas durante el grado como una forma de ampliar su red de contactos y facilitar su empleabilidad.

La Gráfica 4 muestra que la mayoría de los estudiantes encuestados, el 77,1%, consideran la asignatura “Prácticas externas” como una forma de ampliar su red de contactos y así facilitar su

empleabilidad una vez sean graduados. Únicamente 11 alumnos han respondido que no consideran la asignatura “Prácticas externas” como una forma de ampliar su red de contactos.

- Tercer y último enfoque, aborda la cuestión de si el esfuerzo en crear durante el periodo universitario una red de contactos que facilite la inserción laboral como titulado surge por iniciativa propia de cada estudiante o es fruto de un fomento por parte de la institución universitaria.

Una vez que puede afirmarse que los estudiantes universitarios dedican esfuerzos a aumentar su capital social, queda responder si esta dedicación ha sido fomentada desde la institución universitaria o ha sido por iniciativa propia.



*Gráfica 5. Porcentaje de alumnos que han sido animados a invertir recursos en aumentar su red de contactos desde la institución universitaria.*

La Gráfica 5 responde esa cuestión y permite afirmar que desde dentro de la institución universitaria no se impulsa que los estudiantes desarrollen su red de contactos, al menos así lo hacen saber el 66,67% de los estudiantes encuestados, frente al 33,3% que afirman que durante su periodo estudiantil en la universidad algún profesor le ha animado a desarrollar su red de contactos.

De los estuantes que respondieron que algún profesor de la Universidad de Zaragoza le había incitado a invertir tiempo en aumentar su capital social para facilitar su empleabilidad como graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, el 87,5% hicieron caso de este consejo y decidieron ampliar su red de contactos durante la universidad para facilitar su futura empleabilidad como graduados.

Teniendo en consideración estos datos se ha considerado relevante hacer una propuesta a la Universidad de Zaragoza para suplir esta deficiencia detectada y así dar a conocer la importancia de las técnicas informales de acceso al empleo entre los estudiantes.

## Propuesta

El análisis de las salidas al mercado laboral de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y la percepción que tienen los próximos egresados de la relevancia de las técnicas informales de acceso al empleo para su incorporación en el mercado laboral, detecta una deficiencia en el grado de influencia que ejerce la Universidad como institución que facilita el acceso al empleo.

La función de la universidad no se limita únicamente al ámbito docente, también hay que tener en cuenta que “el análisis de los fines de la universidad deja patente que una de sus principales funciones es la capacitación profesional de los titulados (...), la inserción laboral de los titulados en el mercado de trabajo será uno de los criterios de calidad de las universidades” (Jiménez Vivas, A, 2007). Al igual que la valía de una fábrica no puede medirse dependiendo del número de piezas que produzca sino por el número de piezas que venda y además funcionen correctamente, la valía de una universidad no debe medirse por el número de titulados que “fabrique” sino por cuantos se incorporan al mercado de trabajo y, además, cuántos son realmente aptos para desarrollar las tareas para las que van a ser contratados.

Según Villar, Capell, Juan, & Corominas (2001) es aconsejable potenciar desde la universidad la inversión en capital social por dos razones: por ser el principal canal de acceso al empleo en España y porque aumenta las oportunidades de acceder a información y, por lo tanto, a un empleo.

La propuesta de promoción de los métodos informales de acceso al empleo de este trabajo se desarrolla desde tres perspectivas diferentes aunque complementarias, implicando de este modo a todos los niveles dentro de la universidad de Zaragoza y en especial al grado que se viene analizando durante todo el trabajo.

El primer nivel que aborda mi propuesta es el Observatorio de empleo del Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad de Zaragoza (UNIVERSA). El Observatorio de empleo se encarga de conocer el mercado laboral de los titulados universitarios y, además, de informar a los universitarios sobre él. Uno de sus objetivos es “Conocer los medios y las vías utilizadas en la búsqueda de empleo por los titulados universitarios” (Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad de Zaragoza, s.f.), sin embargo en ninguno de los informes o documentos que hace público el Observatorio de empleo se analizan ni se abordan las diferentes vías para la búsqueda de empleo; por este motivo considero fundamental comenzar mi propuesta desde el Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad de Zaragoza. El Observatorio de empleo debería dar a conocer las vías de acceso al mercado laboral y la utilidad que ofrecen a los titulados dentro del apartado “La contratación”.

El segundo nivel que aborda mi propuesta hace referencia a las actividades de orientación propias de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza-

El primer paso que propongo dar a la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza consiste en informar a los recién ingresados en el grado de las diferentes vías que podrán utilizar para conseguir un empleo una vez sean titulados y de la eficacia que tiene cada una de esas vías. Para que los estudiantes aprovechen la oportunidad de ampliar su red de contactos durante todo el periodo universitario se debería dar esta información en la Jornada de Acogida de los estudiantes de nuevo ingreso.

El segundo paso que propongo dar a la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza consiste en incorporar al programa de las Jornadas de salidas profesionales un apartado que informe de las diferentes técnicas de acceso al empleo que podrán utilizar una vez sean titulados y de la eficacia que ofrece cada uno de esos métodos. Actualmente, en estas jornadas, no se aborda el aspecto de

las diferentes técnicas de acceso al empleo ni la eficacia de cada técnica, asunto fundamental que debería incluirse dentro de unas jornadas de salidas profesionales.

El último paso que propongo dar para la promoción de los métodos informales de acceso al empleo dentro de la universidad hace referencia a la labor del profesor como transmisor de información, tanto de conocimientos docentes como de conocimientos del mercado laboral, aumentando los flujos de información que existen entre el profesorado y el alumnado.

Con esta propuesta pretendo conseguir que el alumnado sea quien decida si aprovechar su etapa universitaria para ampliar su capital social conociendo la importancia que tiene para su futura empleabilidad como titulado y que el hecho de no invertir en capital social sea fruto de una decisión consensuada y no del desconocimiento.

## Conclusiones, extensiones, limitaciones.

La realización del presente trabajo me lleva a la conclusión de que los próximos egresados del grado universitario de Relaciones Laborales y Recursos Humanos son conscientes de la importancia de las técnicas informales para el acceso al mercado de trabajo y que, además, han trabajado durante su periodo universitario en ampliar su red de contactos para facilitar su inserción laboral como graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Sin embargo, han tomado esta decisión por iniciativa propia y no han sido fruto de una promoción por parte de la universidad.

Después de cuatro cursos especializándose en el mercado de trabajo, los estudiantes de cuarto curso de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza no son conscientes de su propia inclusión en el mercado laboral, inclusión sin grandes particularidades en relación a la inclusión de los titulados universitarios en general y de los titulados de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, a la cual pertenece la carrera. No conocen la eficacia de las diferentes técnicas para su propio acceso al empleo, por ejemplo ellos colocan las oposiciones como la tercera forma más eficaz para encontrar trabajo como graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y realmente es la sexta, aunque sí que son conscientes de qué métodos tienen mayor y menor importancia.

En cuanto al aspecto principal de este trabajo, las técnicas informales para el acceso al trabajo, el análisis realizado lleva a la conclusión de que para los estudiantes de cuarto curso de Relaciones Laborales y Recursos Humanos la etapa universitaria no ha servido únicamente para ampliar sus conocimientos, sino que también ha servido para ampliar su red de contactos con la finalidad de facilitar su empleabilidad, afirmación que ha sido realizada por más de dos tercios de los encuestados.

Además, la mayoría de los estudiantes de cuarto curso del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos creen que mediante la asignatura prácticas externas han ampliado su red de contactos y que esto será útil para su próxima inclusión en el mercado laboral como titulados.

Este estudio permite afirmar que la dedicación de estos estudiantes en trabajar en su red de contactos ha sido fruto de la propia iniciativa. Ya que la mayoría de los encuestados, en concreto dos tercios, afirman que ningún profesor universitario ha fomentado que sus estudiantes invirtieran tiempo en ampliar su red de contactos. Teniendo en cuenta la particularidad del grado que se ha estudiado por la especial relación que tienen estos estudios con el mercado de trabajo, desde mi punto de vista resulta llamativo que desde la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo no se fomenten los métodos informales de búsqueda de empleo, además de que no se haga conocedores a los estudiantes de la situación real que les espera en el mercado de trabajo una vez finalizado el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Para asegurar que la falta de esfuerzos en la ampliación del capital social de los estudiantes que deciden no invertir en capital social durante su etapa universitaria es el resultado de una deliberación y no del desconocimiento se ha realizado una propuesta a la Universidad de Zaragoza.

Se abre aquí otra línea de futuro análisis, para averiguar si la Universidad entiende que su labor se limita únicamente a impartir conocimientos y no debe hacerse cargo de facilitar la empleabilidad de sus egresados y para averiguar si este hecho se da únicamente en este grado o si es una práctica común de los diferentes grados y universidades.

El trabajo presenta una serie de limitaciones que no permiten realizar afirmaciones categóricas teniendo como base únicamente este estudio.

El primer aspecto a tener en cuenta es la reducida población a la que se ha tenido acceso para realizar el trabajo. En primer lugar no se ha tenido acceso a una lista oficial de los estudiantes de cuarto curso de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza, constando en lista extraoficial que hay 104 personas en este curso, de estas 104 personas únicamente se ha podido contactar con 67, de las cuales 47 han respondido y se han obtenido 46 encuestas válidas, siendo una población muy escasa.

El segundo aspecto a valorar es la naturaleza propia de la encuesta. La encuesta de los estudiantes se ha realizado tomando como referencia la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 para que así fuera posible comparar la realidad con las expectativas de los próximos egresados universitarios. Sin embargo, esta encuesta no recoge “las técnicas informales de acceso al empleo” o “el capital social” con su nombre científico aunque el apartado “Contactando con el empleador por iniciativa propia o con contactos personales” sí que hace referencia a este método de acceso al empleo, además no existe una encuesta que tenga en consideración este aspecto.

El análisis de los métodos que de acceso al empleo que realiza la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014, que se encuentra dentro del apartado “Procesos de búsqueda de empleo posterior a su titulación” se limita una única pregunta, haciendo mayor hincapié en otros aspectos como el tiempo de búsqueda de empleo o los motivos para rechazar un empleo.

El tercer aspecto que considerar es la naturaleza propia de las respuestas, pues se recoge la opinión que dan los alumnos sobre su inversión en capital social. La inversión en capital social no es posible de cuantificar, además de que es imposible de saber qué proporción de inversión y de sociabilidad existe al desarrollarse una interacción entre individuos, por lo que únicamente se puede recoger la opinión que manifiestan los estudiantes acerca de la dedicación que han practicado en sus redes de contactos.

Por último, tal y como se ha comentado anteriormente aunque existe una amplia literatura sobre esta materia, se centra más en un análisis cualitativo y no cuantitativo, no se analiza la particularidad de las técnicas informales de acceso al empleo en España ni el caso particularidad de su influencia para los trabajadores con educación superior. Además, no existen otras encuestas que analicen la inversión en capital social que realizan los estudiantes durante su periodo universitario, por lo tanto no pueden compararse los datos obtenidos con datos de otras poblaciones para saber si en otros grados o en otras universidades la inversión en capital social se desarrolla de igual manera.



## Bibliografía

- Armengol, A. C. (2006). Redes sociales y mercado laboral. *Els Opuscles del CREI* nº 17, 1 -47.
- Bourdieu, P. (1985). Las formas del capital (Poder, derecho y clases sociales). En P. Bourdieu, *Handbook of Theory and Research for te Sociology of Education* (págs. 241-258). Nueva York: Greenwood.
- Faroldi, L. G. (2007). Redes sociales y mercado de trabajo. *Revista hispana para el análisis de redes sociales* nº 13, 1 -12.
- Granovetter, M. S. (2000). La fuerza de los vínculos débiles. *Política y Sociedad* nº 33, 41-56.
- Homans, G. C., Casado, M. T., & Requena, M. (1999). Conducta social como intercambio. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº 1, 297-312.
- Jiménez Restrepo, D. M. (2012). *La búsqueda de información en el mercado laboral desde un enfoque alternativo: las redes sociales y el mercado laboral*. Cali: CIDSE, Universidad del Valle.
- Lasierra, J. M. (2014). Una aproximación a los determinantes del Capital Social individual en España. *Hacienda Pública Española* nº 210, 35-55.
- Lasierra, J. M. (2015). La Economía Laboral como disciplina. En I. Escario, & F. (. Elena, *La formación y la profesión del graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* (págs. 163 - 182). Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Lorente, C. G., & Clares, P. M. (2016). Expectativas de futuro laboral universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa* nº 34, 167-183.
- Marín, I. C. (2018). *Transición al mercado laboral: Un análisis sobre los universitarios españoles*. Zaragoza.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2007). *Economía laboral*. Madrid: McGraw-Hill.
- Millán, R., & Gordon, S. (2004). Capital social: una lectura de tres perspectivas clásicas. *Revista Mexicana de Sociología* nº 66, 712-747.
- Peyró Outeiriño, B. (2015). Conectados por redes sociales: Introducción al Análisis de redes sociales y casos prácticos. *Revista hispana para el análisis de redes sociales* nº 26, 236-241.
- Portes, A. (1999). Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna. *Annual Review of Sociology* nº 24, 1 - 24.
- Reid, G. L. (1972). Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods. *ILR Review* nº 25, 479-495.
- Requena, F. (2004). El capital social en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. *Papers: revista de sociología* nº 73, 11-26.
- Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad de Zaragoza. (s.f.). *Observatorio de empleo*. Recuperado el 10 de 07 de 2019, de <http://www.unizar.es/universa/observatorio-de-empleo/>
- Universidad de Zaragoza; Instituto Aragonés de Empleo. (2018). *Empleo Universitario en Aragón 2017*. Zaragoza: UNIVERSA.

- Uribe, J. I., Augusto Viáfara, C., & Oviedo, Y. M. (2007). Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia en el año 2003. *Oikos: Revista de la Escuela de Administración y Economía* nº 67, 43 - 70.
- Villar, E., Capell, D., Juan, J., & Corominas, E. (2001). Educación universitaria y construcción de redes sociales como estrategia de inserción profesional. *Revista de Investigación Educativa* nº 19, 221-247.
- Vivas, A. J. (2007). Los psicopedagogos en la universidad pontificada de Salamanca: Valoración de la formación recibida en relación con el empleo. *Revista gallega portuguesa de psicología y educación*, 115-134.

## Anexos

Anexo 1: tabla de relación de las distintas técnicas de acceso al empleo entre titulados de la rama de ciencias sociales, titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y titulados universitarios.

	Anuncio	Oficina de empleo	ETT	Contactos	Oferta del empleador	Prácticas	Oposiciones	Autónomo	Otros
RAMA DE CIENCIAS SOCIALES	20,77%	13,86%	7,77%	24,09%	8,19%	4,91%	8,76%	2,94%	8,71%
TITULADOS EN RLRH	23,68%	13,86%	12,05%	20,00%	3,86%	6,36%	6,82%	3,18%	10,00%
TITULADOS UNIVERSITARIOS	21,22%	14,10%	6,65%	24,24%	8,70%	5,16%	7,64%	3,19%	9,11%

Anexo 2: tabla de relación de cómo encuentran trabajo los graduados en RLRH según los datos obtenidos de la Encuesta de Inserción Laboral de los titulados universitarios 2014 y cómo esperan encontrar trabajo los próximos graduados en RLRH según la encuesta realizada.

	ENCUESTA INE	ENCUESTA UNIVERSITARIOS
Anuncio	23,86%	3,40
Contactos	20,00%	3,67
Oficina de empleo	13,86%	2,83
ETT	12,05%	3,10
Otros	10,00%	2,13
Oposiciones	6,82%	3,33
Prácticas	6,36%	2,63
Oferta del empleador	3,86%	1,94
Autónomo	3,18%	2,19

Anexo 3: tabla de estudiantes de último grado de RLRH que han invertido o no tiempo a su red de contactos.

INVERSIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	33	68,75
No	15	31,25
Total	48	100

Anexo 4: tabla de estudiantes de último grado de RLRH que consideran las prácticas externas realizadas durante el grado como una forma de ampliar su red de contactos y facilitar su empleabilidad.

#### PRÁCTICAS

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	37	77,1
No	11	22,9
Total	48	100

Anexo 5: tabla de alumnos que han sido animados a invertir recursos en aumentar su red de contactos desde la institución universitaria.

#### PROFESOR

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	33,3
No	32	66,7
Total	48	100

Anexo 6: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014.

#### Estadísticos

		SEXO	RAMA	TR_ ANUN CIO	TR_ EMPL EO	TR_ ETT	TR_ CONT ACTO S	TR_ EMPL EADO R	TR_ PRAC TICAS	TR_ OPOS ICION	TR_ AUTO NOMO	TR_ O TROS
N	Válido	30379	30379	8844	5877	2771	10102	3625	2151	3184	1331	3798
	Perdidos	0	0	21535	24502	27608	20277	26754	28228	27195	29048	26581
	Desviación estándar			,00000	,00000	,00000	,00000	,00000	,00000	,00000	,00000	,00000
	Varianza			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Anexo 7: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable sexo.

#### SEXO

Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
40,3	40,3	40,3
59,7	59,7	100,0
100,0	100,0	

Anexo 8: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable rama.

RAMA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Artes y humanidades	3231	10,6	10,6	10,6
	Ciencias	2955	9,7	9,7	20,4
	Ciencias sociales y jurídicas	13458	44,3	44,3	64,7
	Ingeniería y arquitectura	6793	22,4	22,4	87,0
	Ciencias de la salud	3942	13,0	13,0	100,0
	Total	30379	100,0	100,0	

Anexo 9: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable técnica de búsqueda de empleo “a través de anuncios en el periódico, internet...”.

TR_ANUNCIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	8844	29,1	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	21535	70,9		
Total		30379	100,0		

Anexo 10: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable técnica de búsqueda de empleo “a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad”.

TR_EMPLEO		
Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
19,3	100,0	100,0
80,7		
100,0		

Anexo 11: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable técnica de búsqueda de empleo “a través de empresas de trabajo temporal”.

TR_ETT				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	1,00	2771	9,1	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	27608	90,9		
Total		30379	100,0		

Anexo 12: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable técnica de búsqueda de empleo “contactando con el empleados por iniciática propia o con contactos (familia, amigos)”.

**TR\_CONTACTOS**

Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
33,3	100,0	100,0
66,7		
100,0		

Anexo 13: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable técnica de búsqueda de empleo “el empleados contacta contigo”.

**TR\_EMPLEADOR**

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3625	11,9	100,0	100,0
26754	88,1		
30379	100,0		

Anexo 14: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable técnica de búsqueda de empleo “continuando con las prácticas realizadas en empresas o instituciones durante la carrera universitaria”.

**TR\_PRACTICAS**

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2151	7,1	100,0	100,0
28228	92,9		
30379	100,0		

Anexo 15: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable técnica de búsqueda de empleo “preparando unas oposiciones”.

**TR\_OPOSICION**

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3184	10,5	100,0	100,0
27195	89,5		
30379	100,0		

Anexo 16: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable técnica de búsqueda de empleo “montando tu propio negocio”.

**TR\_AUTONOMO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	1331	4,4	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	29048	95,6		
Total		30379	100,0		

Anexo 17: tabla de estadísticos descriptivos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014 de la variable técnica de búsqueda de empleo “de otra forma

**TR\_OTROS**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	3798	12,5	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	26581	87,5		
Total		30379	100,0		

Anexo 18: encuesta realizada a los estudiantes de último curso del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

**Curso:**

**Valore usted cómo cree que encontrará trabajo un graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos:**

1: muy poco probable; 2: poco probable; 3: probable; 4: bastante probable; 5: muy probable.

	1	2	3	4	5
A través de anuncios en el periódico, internet...					
A través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad					
A través de empresas de trabajo temporal					
Contactando con el empleador por iniciativa propia o con contactos personales					
El empleador contacta contigo					
Continuando con las prácticas que realizarás/estas realizando/has realizado durante la carrera					
Preparando oposiciones					
Montando tu propio negocio					
De otra forma					

**¿Considera usted la asignatura “prácticas externas” como una forma de aumentar su red de contactos para facilitar su inserción laboral como graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos?**

☐ Sí ☐ No

**Durante el periodo académico, ¿ha invertido/tiene pensado invertir recursos (tiempo) en aumentar su red de contactos para facilitar su inserción laboral como graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos?**

☐ Sí ☐ No

**¿Algún profesor de la Universidad de Zaragoza ha fomentado que usted invierta recursos (tiempo) en aumentar su red de contactos para facilitar su inserción laboral como graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos?**

☐ Sí ☐ No